

Richard Märk-Meyer

Heimleiter oder Heimcoach?

Reflexionen am Beispiel Tannenhof

abstract

Vor die Herausforderung gestellt, ein Management Summary zu schreiben, war das Thema schnell klar: „Heimleiter oder Heimcoach?“ Dies gibt mir die Möglichkeit, meinen Führungsalltag zu analysieren und zu reflektieren. „Führungscoaching unter erschwerten Bedingungen“ ist eine fachliche Annäherung zu einem schwierigen Thema. Die Führungsphilosophie ist ein wichtiger Einflussfaktor einer Organisation.

Was hat dies mit Coaching zu tun?

Coaching ist keine losgelöste Methode, sondern Teil eines ganzen Kontextes.

Reflexionen am Beispiel Stiftung Tannenhof:

Die Stiftung nimmt 75 Frauen und Männer mit psychischen und sozialen Problemen verschiedenster Art auf. Menschen, die nicht im engeren Sinne therapierbar sind, die zwar betreuungsbedürftig, jedoch nicht behandlungsbedürftig sind. Menschen, die für eine Tätigkeit mehr Zeit benötigen als die Gesellschaft ihnen zubilligt. Der Tannenhof ist für Menschen da, die kein selbständiges Leben mehr führen können und eine Alltagsstruktur brauchen. Ziel ist primär eine geregelte Alltagsbewältigung und sekundär eine der jeweiligen Situation angepasste Wiedereingliederung.

Zielstrebigkeit, Wechselbeziehung, Selbsterhaltungstrieb und Integration sind die vier Hauptmerkmale eines funktionierenden Systems. Solche Fähigkeiten müssen einfließen bei konzeptioneller und organisatorischer Entwicklungsarbeit in einer Gemeinschaft und haben direkten Einfluss auf die alltägliche Arbeit und das Zusammenleben. Wie uns Coaching helfen kann diese Ziele zu erreichen, wird in dieser Arbeit eingehend behandelt.

Coaching ist ein wichtiger Teil der lernenden Organisation und ein integrierender Teil des lernenden Prozesses.

Warum Coaching?

Die Berufswelt befindet sich seit einigen Jahren, wie bereits angedeutet, in einem rasanten Wandel. Die schnelle technischen Entwicklung und die Globalisierung der Wirtschaft stellen höhere Anforderungen an Mitarbeiter und Vorgesetzte. Der Leistungsdruck ist, auch aufgrund der wachsenden Industrialisierung, enorm gestiegen. Um im Wettbewerb bestehen zu können, wird es für Unternehmen immer zwingender, ihr Personal zu fordern und zu fördern.

Coaching als Führungsaufgabe heisst:

Personalentwicklung und Personalpflege sind im Sinne einer qualitativen Personalarbeit eng miteinander vernetzt (Brinkmann, 1993) und die Führungsaufgabe schlechthin. Beide Instrumente greifen besser, wenn man weiss, wo und wann was in welchem Ausmass erforderlich ist. Die Führungskraft braucht aussagefähige Informationen, Daten und Kenntnisse über die Stärken und Schwächen, um Mitarbeiter anleiten, unterstützen und entwickeln zu können.

Weiter werden bei den theoretischen Abhandlungen Strukturen getrennt analysiert, die faktisch in einem Zusammenhang stehen. Rollen-, Macht- und Kommunikations-Strukturen haben viele gemeinsame Merkmale, die eine Organisation als ganzes beeinflussen und es entsteht ein systematisches Zusammenspiel zwischen formellen und informellen Strukturen.

Coaching ist heute zu einem wichtigen Instrument geworden, wenn es darum geht, gemeinsame Ziele zu erreichen. Viele verstehen unter Coaching eine etwas herzlichere Führung – das ist es nicht. Es ist vielmehr ein Prozess, der eigene Ziele und Ziele der MitarbeiterInnen visualisiert und vitalisiert, geeignete Fähigkeiten mobilisiert und entwickelt.

Dazu ist es wichtig, dass sich Führungskräfte, Kaderverantwortliche usw. systematisch Alternativen erarbeiten, um in möglichst vielen Situationen kompetent und handlungsfähig zu sein. Coaching ist nicht zuletzt auch Selbstcoaching.

Der Vorgesetzte fungiert als Coach, indem er seine Mitarbeiter im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts zielgerichtet und entwicklungsorientiert führt.

Wird die Beziehung zum Mitarbeiter vernachlässigt, ist weder ein effektives Führen noch ein Coaching möglich. Dadurch wird der Führungskraft einerseits ihre Verantwortung für die Mitarbeiter verdeutlicht und andererseits die Bedeutsamkeit einer tragfähigen Beziehung zu den Mitarbeitern als Grundlage für die Führungsaufgabe hervorgehoben.

2005 / 45 Seiten

ISBN 10: 3-03796-101-5

ISBN 13: 978-3-03796-101-8

Fr. 21.00 / € 13.00 (zzgl. Versandkosten)

Bestelladresse Verkauf:

Edition Soziothek, Postfach 265, 3027 Bern

Tel. 031 994 26 94, Fax 031 994 26 95, mail@soziothek.ch

Online-Bestellung: www.soziothek.ch